

*Гаевая А. В.
г. Харьков, Украина*

УКРАИНСКО-РОССИЙСКИЙ ОПЫТ В СФЕРЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НОРМ

В условиях формирования рыночных отношений, развития различных форм собственности, происходят коренные преобразования в определении понятия заработной платы и её сущности. Это заставляет по новому посмотреть как на трудовое законодательство в целом, так и на каждый из его институтов, в частности, на институт оплаты труда, состояние которого требует неотлагательного реформирования, согласно современных и экономических реалий.

Необходимо отметить, что исследованию категории «заработная плата» уделялось значительное внимание и в советской правовой науке. Некоторые проблемы вознаграждения за труд нашли своё отражение в работах таких выдающихся учёных, как М. Г. Александров, М.И. Бару, Л.Я. Гинцбург, О.Д. Зайкин, С.С. Каринский, Р.И. Кондратьев, М.М. Король, М.И. Кучма, Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский, Ю.П. Орловский, А.Ю. Пашерстник, А.И. Процевский, В.О. Тарасова, Г.И. Шебанова и др. Их труды не утратили научной ценности и сейчас, однако, сформулированные ими выводы требуют переосмысления в вопросах, касающихся социально-экономических и политических изменений, которые произошли за последние годы на Украине.

Отдельные аспекты правового регулирования оплаты за труд можно найти в научных работах Н.Б. Болотиной, Н.Д. Гетьманцевой, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, И.В. Зуба, М.И. Иншина, З.Я. Козак, И.И. Копайгоры, В.В. Лазора, П.Д. Пилипенко, С.Н. Прилипко, В.Г. Ротаня, Я.В. Симутиной, О.Е. Сониной, Н.Н. Хуторян, О.Н. Ярошенко и др. Однако проблемы, которые существуют в правовом регламенте заработной платы, в том числе и при определении методов её регулирования, их соотношение в современных условиях, остаётся актуальным и на данный момент.

Установление государственных норм является одной из составляющих государственного упорядочения оплаты труда, которое состоит в определении размера минимальной заработной платы, условий и размеров оплаты труда предприятий, основанных на государственной либо коммунальной собственности, работников предприятий, учреждений, организаций, которые финансируются из Государственного бюджета, а также из налогообложения прибыли вышеназванных объектов.

Государственными нормами считается оплата: а) за работу в сверхурочное время; б) за работу в праздничные, нерабочие и выходные дни; в) за работу в ночное время; г) за время простоя, который имел место не по вине работника; д) работникам, которым не исполнилось восемнадцати лет, при сокращении длительности их ежедневной работы, и т.д.

Сверхурочная работа – это работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, которая осуществляется по распоряжению либо с ведома работодателя в случаях, предусмотренных законодательством. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Действующим трудовым законодательством Украины установлены ограничения таких работ. Работодатель может применять их только в исключительных случаях, которые определяются законодательством. Например, согласно ч. 2 ст. 411 Таможенного кодекса Украины, для выполнения служебных заданий, неотлагательных мер по таможенному контролю, таможенному оформлению, борьбе с контрабандой и нарушениями таможенных правил, должностные лица таможенного органа по распоряжению его руководителя либо заместителя последнего и частью 3 ст. 62 КЗоТ Украины

могут привлекаться к работе в сверхурочное время. Сверхурочные работы допускаются в следующих исключительных случаях:

- при проведении работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

- при проведении общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных и неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

- при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в течение нормального числа рабочих часов, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества, а также в случае необходимости безотлагательного ремонта машин, станков либо другого оборудования, когда их неисправность вызывает прекращение работ для значительного числа трудящихся;

- для продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва; в этих случаях администрация обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Рассматриваемые работы могут производиться лишь с разрешения соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет; работники, моложе восемнадцати лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных учреждениях либо профессионально-технических училищах без отрыва от производства, в дни занятий. Указанные категории лиц не разрешается привлекать к сверхурочным работам даже с их согласия. Женщины, имеющие детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет либо ребёнка-инвалида, могут выполнять такие работы только по их согласию. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам возможно лишь по их согласию и на условиях, которые не противоречат медицинским рекомендациям последних. Законом «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р., № 3721 в ст. 15 передбачено, що привлечення громадян преклонного віку к цьому виду работ допускається тільки с их согласія и на условиях, если это не противопоказано им по состоянию здоровья [1].

Учёт сверхурочных работ каждого работающего должен вести работодатель. Работа в сверхурочное время оплачивается в двойном размере. Предоставление отгула работнику, как компенсации за такую работу, не допускается [2, С. 427]. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов на протяжении 2-х дней подряд и 120 час. в год [3].

Исследуемый вид работы возможен только для тех, кто работает на условиях нормального (т.е. 40 – часового) либо сокращённого рабочего времени [3]. Сверхурочной считается и работа, которая выполняется сверх установленной, согласно законодательства, накануне праздничных, нерабочих либо выходных дней [3]. Как известно, накануне этих дней рабочее время, (за исключением сокращённого), уменьшается на один час, как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе.

Делая сравнительный анализ трудового законодательства Российской Федерации и Украины, касающийся вопроса сверхурочных работ, необходимо отметить, что содержание практически всех статей, отвечающих за этот вид работ, в обоих кодексах - совпадают. Только в статье, которая ограничивает сверхурочные работы, но допускает

их при необходимости [4, С. 54], расширен перечень граждан, которые могут привлекаться к таким работам, но с их согласия: мужчины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Учёные, которые разработали проект Трудового кодекса Украины, в ст.160 беспокоятся о защите прав работников, предлагая работодателям получать от них письменное разрешение, при привлечении их к работе в выходные дни [5].

Праздники – это часть культуры какой-либо страны мира, и в то же самое время – это часть времени отдыха, которая регулируется трудовым законодательством государства. Традиции не работать в выходные либо в праздники уходят в глубь веков, освящённые обычаями. Церковью, а с 1649 г. – и законом [6, С. 100]. Сегодня, наша склонность к традициям мешает посмотреть на численность наших праздничных дней в свете новых социальных и экономических условий. И законодательная, и исполнительная ветки власти поднимают вопросы о введении непопулярных методов по поводу приведения Украины к относительной стабильности в условиях финансового кризиса и политического дисбаланса сегодняшнего дня. Одним из таких методов может стать реформирование правового регулирования праздничных и нерабочих дней.

Согласно ст. 111 Кодекса законов о труде УССР (1922 г.) устанавливались следующие праздничные дни, когда использование труда запрещалось: а) 1 января – Новый год; б) 22 января – день 9 января 1905 г.; в) 12 марта – день свержения самодержавия; г) 18 марта – день Парижской Коммуны; д) Первое мая – день интернационала; е) 7 ноября – день Пролетарской Революции [7, ст. 111].

Действующий КЗоТ Украины предусматривает такие государственные праздники: а) 1 января – Новый год; б) 8 марта – Международный женский день; в) 1 и 2 мая – Международный день солидарности трудящихся; г) 9 мая – День Победы; д) 28 июня – День Конституции Украины; е) 24 августа – День Независимости Украины [3, ст. 73].

Некоторые современные специалисты в области трудового права предлагают закрепить праздничные и нерабочие дни, установив их перечень в Конституции Украины, чтобы действие этих государственных норм никаким другим правовым актом не ограничивалось. Но их перечень может претерпеть изменения в связи с быстротечностью общественной жизни (как пример, можно вспомнить Закон Украины от 1 февраля 2000 г., где из перечня праздничных дней были вычеркнуты 7 и 8 ноября) [8]. А вот внесение изменений к Основному Закону Украины – процесс довольно сложный. Вместе с тем, перечень праздников не всегда отвечает логике и справедливости. Во-первых, Рождество Христово отнесено и к праздничным дням, и к нерабочим. Проект Трудового кодекса Украины 7 января отнёс к религиозным праздникам [5, ст. 161]. Во-вторых, наличие принципа нарушения гендерного равенства: Международный женский день мы отмечаем на государственном уровне; мужчины же лишены такого праздника, как, например, в России 23 февраля – День защитника Отечества. В-третьих, необоснованно сохранено 2 мая, как продолжение празднования дня Международной солидарности трудящихся. Во многих странах этот праздник отмечается. Но празднуется всего один день (например, 1 мая в Италии закреплено, как государственный праздник), но празднуется всего один день.

Однако, и в этих вопросах нельзя «впадать» в другую крайность. В 2006 г. Министерство юстиции Украины вынесло на рассмотрение проект Закона «О государственных праздниках в Украине». К перечню праздников, между прочим, не вошли Новый год, Пасха, Рождество Христово, Троица, Международный женский день и День соли-

дарности трудящихся. Этим правовым актом предлагалось установить 8 государственных праздников: 22 января – День Соборности Украины, 9 марта – Шевченковский день, 9 мая – День Победы в Великой Отечественной войне, 28 июня – День Конституции Украины. 16 июля – День провозглашения государственного суверенитета Украины, 24 августа – День Независимости Украины, 1 декабря – День национального единства [9]. Пока что названный закон так и остаётся проектом.

Проблемным остаётся и вопрос оплаты труда в праздничные дни. Заработная плата не уменьшается только в том случае, если работнику установлена месячная ставка (оклад). Во всех других случаях он фактически просто имеет законную возможность не выходить на работу без оплаты труда. Хотя даже для тех работающих, кто получает фиксированный оклад, выход на работу после праздников, связан с увеличением накопленных в эти дни объёмом работ. Это же касается и преподавателей вузов, которые иногда проводят дополнительные занятия, чтобы и они сами, и их студенты, выполнили учебный план. В ч. 3 ст. 112 Трудового кодекса РФ закреплено, что заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается [4]. Командировочным за нерабочие праздничные дни осуществляется оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, который согласовывается с избранными профсоюзами: коллективным договором, соглашением либо трудовым договором [4]. Хотелось бы и в украинском трудовом законодательстве учесть опыт соседей.

Подводя итоги вышеприведённому, хотелось бы сказать, что в Украине на сегодняшний день правовое регулирование некоторых государственных норм, (а именно работы в сверхурочное время, работы в праздничные, нерабочие и выходные дни), требует усовершенствования экономического и социального развития. Сегодняшняя действительность содержит немало примеров открытого пренебрежения трудовым законодательством. Поэтому хотелось бы, чтобы служащие высокого ранга с уважением относились к государственным нормам трудового законодательства, чтобы ведомственные акты министерств отвечали интересам населения, а лучший опыт других стран, в частности Российской Федерации, стал примером для Украины.

Список литературы: 1. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р., № 3721-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18. 2. Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. – О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, Х: Вид-во «Фінн», 2009. – 735 с. 3. Кодекс законів про працю // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 141. 4. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗРФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3. 5. Проект нового Трудового кодексу України / реєстр № 1108. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. 6. Миронов Б. Н. Отношение к труду в дореволюционной России / Б. Н. Миронов // Социологические исследования (историческая социология). – 2001. – № 10. – С. 99–107. 7. Кодекс законов о труде 1922г. системат. и кодифиц. сб. законов, постановлений и циркуляров о труде, опубл. до 1 ноября 1929 г. / Сост.: В. Клейненберг, Н. Бас и Д. Баженов. – Харьков: Гос. изд-во «Вопр. Труда», 1930. – 573 с. 8. Про внесення зміни до статті 73 Кодексу законів про працю України: Закон України від 01.02.2000 р., 1421 – ХІV // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 8 – Ст. 53. 9. Про державні свята в Україні: Проект Закону України від 05.05.2006 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/news/7456>.